



REPÚBLICA DE COLOMBIA
JUZGADO SESENTA Y UNO (61) ADMINISTRATIVO
DEL CIRCUITO JUDICIAL DE BOGOTÁ
-SECCIÓN TERCERA-

SENTENCIA DE TUTELA No. 045

Bogotá D.C., ocho (08) de junio de dos mil veinte (2020)

ACCIÓN: TUTELA
RADICACIÓN: 110013343-061-2020-00092-00
ACCIONANTE: Diego Andrés Bareño Campos
ACCIONADO: Caja de Vivienda Popular y Secretaria Distrital de Hábitat

ASUNTO:

Procede el Juzgado a proferir sentencia dentro de la acción de tutela instaurada por Diego Andrés Bareño Campos, en ejercicio de la acción contemplada en el artículo 86 de la Constitución Política, contra la Caja de Vivienda Popular y Secretaria Distrital de Hábitat por la presunta vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad y estabilidad laboral reforzada.

1. ANTECEDENTES

1.1. DEMANDA

1.1.1 Elementos y pretensión

A. Derechos fundamentales invocados: igualdad y estabilidad laboral reforzada

B. Pretensiones: *“En atención a lo expuesto solicito se me vincule a la Caja de Vivienda Popular Dirección de Urbanizaciones y Titulación en las condiciones que venía con anterioridad”*

1.1.2. Fundamentos de la pretensión.

Manifestó que desde el 2016 es contratista de la Dirección de Urbanizaciones y Titulación de la Caja de Vivienda Popular.

Indicó que su compañera permanente se encuentra en estado de gestación de 28 semanas, situación informada a su supervisor del contrato el 25 de marzo de 2020, resaltando que el único medio de sustento de su núcleo familiar es producto del contrato suscrito con la Caja de Vivienda Popular.

Refirió que solicitó que se tuviera en cuenta para continuar vinculado a la entidad, dada la condición de gestación de su compañera permanente, a lo cual la Directora de Gestión Corporativa de la Entidad manifestó que dependía de la disponibilidad presupuestal y la necesidad que se tuviese del servicio.

Narró que el Contrato 238 de 2020 tenía vigencia hasta el 23 de abril de 2020, sin ser vinculado a la entidad nuevamente, por lo cual se pone en riesgo la seguridad social de su compañera permanente gestante.

Junto con la tutela anexó los siguientes documentos:

- Certificación de los contratos 60 de 2019, 176 de 2018, 239 de 2017, 318 de 2016 e impresión del pantallazo SECOP del contrato 238 de 2020.
- Impresión del correo de fecha 25 de marzo de 2020 y carta dirigida a la Dirección Administrativa de Gestión Corporativa informando la situación expuesta.
- Certificado afiliación vigente EPS compensar y EPS sanitas donde se demuestra la antigüedad de la vinculación y que mi compañera permanente, señora LAURA CAMILA CARDENAS PINZON se encuentra adscrita como beneficiaria al sistema de salud, además de la dependencia económica que en la actualidad tiene de mi parte.
- Examen ecografía de Laura Camila Cárdenas Pinzón mi compañera permanente que demuestra su estado de gravidez.
- Impresión de la respuesta dada por parte de la CVP a la solicitud de contratación.

1.2. ACTUACIÓN JUDICIAL

La mencionada acción fue presentada ante la Oficina de Apoyo el 22 de mayo de 2020, correspondiendo a este Despacho Judicial por reparto.

Una vez recibida, mediante providencia del 22 de mayo de 2020, el Juzgado admitió la presente acción de tutela contra la Secretaría Distrital de Hábitat y Caja de Vivienda Popular y requirió a la entidad accionada para que en el término improrrogable de dos (2) días siguientes rindan informe sobre los motivos que generaron la presente actuación.

Se notificó la admisión el 22 de mayo de 2020, la Caja de Vivienda Popular y la Secretaría de Hábitat emitieron respuesta el 26 de mayo de 2020.

El 3 de junio de 2020 la Procuradora 187 Judicial I para Asuntos Administrativos emitió concepto.

El 3 de junio de 2020 se ordenó vincular a la Caja de Compensación Familiar Compensar, decisión notificada el 4 de junio de 2020.

El 5 de junio de 2020 Compensar y la Secretaría Distrital de Gobierno emitieron informe.

El 8 de junio de 2020 se emitió auto para tener como pruebas los informes de contratación del mes de abril publicados en la página de la Caja de Vivienda Popular <https://www.cajaviviendapopular.gov.co/?q=Convocatoria-Cvp/procesos-de-contratacion>

1.3. CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN

1.3.1 Caja de Vivienda Popular

Indicó que el accionante estuvo vinculado a la Dirección de Urbanizaciones y Titulación mediante contratos de prestación de servicios profesionales No. 318 de 2016, 239 de 2017

y 176 de 2018 conforme a la necesidad del servicio, gozando de autonomía e independencia para el ejercicio del objeto contratado.

Precisó que la atención en salud de la mujer gestante se encuentra garantizada por el Estado según lo indicado en la sentencia SU-075 de 2018.

Resaltó que el contrato de prestación de servicios No. 238 de 2020 finalizó el 23 de abril de 2020 al vencimiento del término pactado y agotamiento presupuestal.

Presentó las características del contrato de prestación de servicios y decisiones en sede de tutela que según adujo resultan aplicables al caso.

Destacó que no se puede hablar de estabilidad reforzada en un contrato de prestación de servicios, ya que existía un plazo pactado que se venció y se agotó la totalidad del presupuesto bajo el cual se regía.

Indicó que la acción de tutela se torna improcedente ya que no fue probado el perjuicio irremediable alegado.

Allegó como pruebas las siguientes:

- Contrato No. 318 del 5 de agosto de 2016 y antecedentes administrativos.
- Contrato No. 239 del 13 de marzo de 2017 y antecedentes administrativos.
- Contrato No. 176 del 18 de enero de 2018 y antecedentes administrativos.
- Contrato No. 060 de 2019.
- Contrato No. 238 del 2020 y antecedentes administrativos
- Copia de la sentencia de tutela proferida el 4 de mayo de 2020 dentro del expediente No. 2020-00222 del Juzgado 49 Civil Municipal de Bogotá.
- Copia de la sentencia de tutela proferida el 28 de abril de 2020 dentro del expediente No. 2020-00236 del Juzgado 17 Civil Municipal de Bogotá.
- Reporte de pagos PREDIS contrato 238/2020 1PP 745
- Reporte de pagos PREDIS contrato 238/2020 2PP 2183

1.3.2 Secretaría de Hábitat

Presentó las funciones que legalmente le competen y adujo que al haber sido los contratos suscritos con la Caja de Vivienda Popular, es dicha entidad la llamada a responder, por lo cual solicitó su desvinculación por falta de legitimación en la causa por pasiva.

1.3.3 Caja de compensación familiar – Compensar

Manifestó que Diego Andrés Bareño Campos se encuentra afiliado al régimen contributivo de salud a través de Compensar EPS en calidad de independiente y como su beneficiaria figura Laura Camila Cárdenas Pinzón, a quien se le dispensaron servicios de vacunación y obstetricia al contar con 27 semanas de gestación.

Adujo que su representada ha prestado los servicios, sin que se pueda predicar vulneración y solicitando su desvinculación.

Junto con la contestación allegó: Historia clínica de Laura Camila Cárdenas Pinzón y Certificado de afiliación EPS de Diego Andrés Bareño

1.3.4 Secretaría de Gobierno

El 5 de junio de 2020 se allegó memorial en el cual manifestaba su falta de legitimación en la causa por pasiva en el asunto.

No obstante, se tiene que dicha entidad no fue vinculada ni en la admisión, ni en el auto del 3 de junio de 2020, razón por la cual no hay lugar a realizar estudio alguno en torno a lo allegado.

1.4. Concepto Ministerio Público

El 3 de junio de 2020 la Procuradora 187 Judicial para Asuntos Administrativos de Bogotá emitió concepto.

Realizó un recuento de los hechos y pretensiones de la acción de tutela, expuso el marco general de la procedencia del amparo constitucional y realizó el marco jurídico del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo y su extensión al compañero permanente o esposo cuando esta se encuentra cesante.

Con respecto al caso del señor Bareño Campos solicitó que fueran amparados sus derechos fundamentales dado que la no renovación del contrato de prestación de servicios, que continuamente venía siendo desempeñado desde el año 2016, implica una vulneración de los derechos fundamentales no solo del accionante, sino de su compañera permanente y su hija por nacer, máxime si se considera la difícil situación que enfrentan quienes quedan cesantes durante el periodo de desarrollo del COVID-19 .

2. CONSIDERACIONES

Se decide la presente acción en ejercicio de la competencia atribuida por el artículo 86 de la Constitución Política y el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 en concordancia con el artículo 1 numeral 1 del Decreto 1382 del 2000 y el Decreto 1983 de 2017.

2.1. Problema Jurídico

Se debe establecer conforme a las pruebas aportadas si la Caja de Vivienda Popular y/o la Secretaría Distrital de Hábitat, han vulnerado los derechos fundamentales a la igualdad y estabilidad laboral reforzada de Diego Andrés Bareño Campos, al terminar el contrato de prestación de servicios No. 238 de 2020 sin tener en cuenta que la compañera permanente del accionante se encuentra en estado de gestación.

2.2. Tesis del Despacho

Conforme a las pruebas aportadas se amparará los derechos fundamentales a la estabilidad por maternidad y al interés superior del menor, vulnerados al accionante, en razón a que no se renovó el contrato de prestación de servicios suscrito con la CVP, sin que mediara una razón objetiva, la cual no podía ser únicamente la finalización del plazo pactado.

3. ARGUMENTOS FÁCTICOS, JURÍDICOS Y ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO

3.1. La procedencia de la acción de tutela frente a sujetos de especial protección

La acción de tutela es un mecanismo de protección inmediata de los derechos fundamentales de los ciudadanos, que tiene su origen en el artículo 86 de la Constitución Política y se caracteriza por ser residual y subsidiaria. Dichos caracteres dan cuenta del ámbito restringido de procedencia de las peticiones elevadas en ejercicio de esta acción, ya que el ordenamiento jurídico ha establecido diversas acciones ordinarias encaminadas igualmente a la defensa de los derechos que no se pueden pasar por alto.

Por ello el artículo 6° numeral 1° del Decreto 2591 de 1991 establece como causal de improcedencia de la tutela que «existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable».

La jurisprudencia de la Corte Constitucional¹ ha reiterado que el juez de tutela debe analizar los asuntos que llegan a su conocimiento observando estrictamente el carácter subsidiario y residual de la acción. Ello quiere decir que sólo tiene lugar cuando dentro de los diversos medios legales existentes, ninguno resulte idóneo para proteger objetivamente el derecho que se alegue conculcado.

También tiene lugar el amparo cuando a pesar de disponer de otro medio de defensa judicial idóneo para proteger su derecho, el ciudadano acuda a la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, el cual deberá probar. De no tener en cuenta estos parámetros se desconocería el principio de subsidiariedad de la acción de tutela y actuaría el juez constitucional en contravía del sistema jurídico.

Ahora bien, la jurisprudencia constitucional ha referido que para los sujetos de especial protección constitucional el examen de procedibilidad de la acción de tutela debe ser menos estricto, pues se busca la protección de personas sometidas a una condición de vulnerabilidad que requiere la intervención del Estado. Es decir que cuando la acción constitucional busca la protección de una persona de especial protección, el juez deberá ser más laxo en cuanto a los requisitos para su procedencia. Igualmente, el funcionario judicial que conozca del caso deberá hacer todo lo posible para garantizar los derechos de esa persona dentro de los límites legales y constitucionales².

3.2. Protección constitucional a la maternidad y lactancia

El artículo 43 de la Constitución Política establece la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, anulando la posibilidad de cualquier clase de discriminación a la mujer y destacando la especial asistencia y protección del Estado durante embarazo y después del parto.

Concordante con ello se encuentra el artículo 53 que contempló como uno de los aspectos que regularía el estatuto del trabajo, a la protección especial a la mujer y maternidad.

Así constitucionalmente se encuentra protegida a la mujer de tratos discriminatorios, siendo uno de ellos el hecho de la maternidad y la lactancia, situación esta que sumada a otra clase de circunstancias ha representado la disminución de las oportunidades para el desarrollo de los diferentes ámbitos personales para la mujer.

¹ Corte Constitucional, sentencias T-030 de 2015, T-871 de 1999, T-069 de 2001, T-1268 de 2005, T-972 de 2006, T-074 de 2009, T-954 de 2010, T-177 de 2011, T-595 de 211, T-890 de 2011 y T-205 de 2012, entre muchas otras.

² T 093 de 2015

En términos históricos, el embarazo y la lactancia han representado, equivocadamente, para los empleadores una carga prestacional amplia y ha generado un estigma para la oportunidad en el mercado laboral para las mujeres, ya que debería estar en la posibilidad de gozar de un embarazo, parto y lactancia sin la necesidad de abandonar su trabajo.

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo – OIT, ha expedido la siguiente normativa:

Norma	Contenido
Convenio 3 del 13 de junio de 1919	Estableció los parámetros para lo que se denominaría licencia de maternidad, la remuneración y acceso a los servicios médicos o de comadrona para el parto, y para la lactancia. Contempló la ilegalidad del despido durante la licencia de maternidad.
Convenio 100 de 1951	Hace relación a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina con la mano de obra femenina.
Convenio 103 de 1952	Reiteró lo relacionado con la protección a la licencia de maternidad de 12 semanas y la obligación de remuneración durante este periodo, situación que replicó con respecto a los periodos de lactancia. Determinó la libertad de escoger los servicios médicos para la atención del parto y cuidado puerperal, así como si no se reunían los requisitos para la prestación del servicio, el Estado debía garantizar tales servicios asistenciales.
Recomendación 95 de 1952	Se recomendó la prórroga de la licencia de maternidad por salud de la mujer hasta las 14 semanas, señalando la promoción de los servicios médicos asistenciales a la mujer. Recordó además la protección a la lactancia, la posibilidad que la remuneración durante la licencia fuera de prácticamente el 100% de los ingresos recibidos con normalidad y reiteró la ilegalidad del despido de embarazadas y lactantes.
Convenio 156 de 1981	Establece la protección a trabajadores cuyas responsabilidades familiares limitan el acceso y desarrollo en el ámbito laboral, determinando la prohibición de despido relacionada con tales circunstancias.
Convenio 183 de 2000	Estableció la protección a la licencia de maternidad de 14 semanas y la obligación de remuneración durante este periodo. Refirió la protección a la lactancia y la importancia de promover la asistencia médica para el parto y posibles complicaciones posteriores. Hizo alusión a la licencia por complicaciones médicas y enunció las prestaciones a que tiene derecho la mujer durante el embarazo, el parto y la lactancia. Reiteró la ilegalidad del despido durante el embarazo y la lactancia.
Recomendación 191 de 2000	Reitera las recomendaciones sobre la protección a la maternidad y la lactancia y extiende la protección al padre soltero, a los padres y madres adoptantes, así como aconseja la existencia de licencia para los padres que se encuentren laborando.

Por otra parte, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW de 1979, condena toda forma de discriminación contra la mujer y establece que:

- Aquellas medidas especiales para proteger la maternidad no son consideradas discriminatorias.
- Busca la educación familiar en materia de maternidad.
- El artículo 11 desarrolla especialmente todo lo atinente a la protección de la discriminación a la mujer en el ámbito laboral, destacando el numeral segundo, en el cual se instituye la prohibición de discriminación laboral a la mujer por estar casada y tener hijos, la protección a la maternidad, la licencia de maternidad remunerada, la prohibición de despido con ocasión de tal condición y la promoción de participación de los padres en la vida activa de sus hijos como la combinación de cargas en el hogar.

Con ocasión del ello se han proferido las siguientes normas en Colombia:

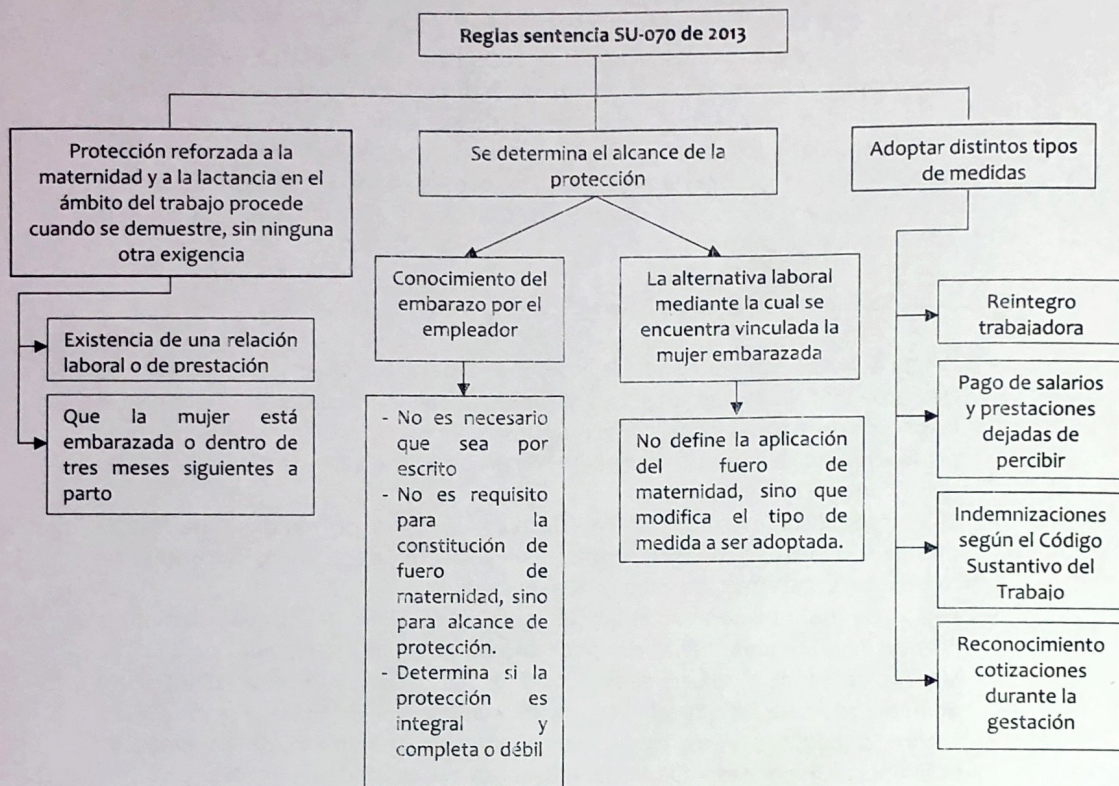
- Ley 53 de 1938: Primera norma de protección laboral a la mujer embarazada
- Decretos 1632 y 2350 de 1938: Establecieron la obligación de solicitar permiso al inspector de trabajo para realizar el despido de una mujer embarazada y la presunción que el despido se produjo con ocasión del estado de gravidez cuando no se contaba con el permiso.
- El Código Sustantivo del Trabajo (Decreto Ley 2663 de 1950): Contempla la prohibición de despido sin permiso del inspector de trabajo, la protección reforzada de maternidad y lactancia en el capítulo 5.
- Ley 73 de 1966: Dispone en el artículo octavo la nulidad del despido durante la licencia de maternidad, sin el cumplimiento de los requisitos legales.
- Ley 50 de 1990: Modificó el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo aumentando a 12 semanas la licencia de maternidad, extendió la protección a madre o padre soltero adoptante y extendió el número de semanas de indemnización por despido relacionado con la maternidad sin permiso.
- Ley 1468 de 2011: Extendió a 14 semanas el descanso remunerado si a la mujer le es impedido disfrutar de su licencia de maternidad, así como las sanciones entorno a ello.
- Ley 1822 de 2017: Extendió a 18 semanas la licencia de maternidad remunerada.

Al respecto, en reiterada jurisprudencia la Corte Constitucional ha reconocido la importancia de la estabilidad laboral reforzada para la mujer en estado de embarazo, constituyéndola en una acción positiva frente a la histórica discriminación que en torno a ello se ha generado frente a la mujer, destacando dos decisiones que en sede de unificación dan cuenta de ello.

La primera de ellas es la sentencia SU-070 de 2013, estableció la procedencia de la acción de tutela en casos relacionados con la estabilidad laboral reforzada de la mujer, inclusive llegando a determinar que es el mecanismo de protección preferente en tal caso.

Estudió la figura de la estabilidad laboral reforzada teniéndola como una figura que protege: (i) la no discriminación de la mujer embarazada o lactante en el ámbito laboral, especialmente con la terminación o no renovación del contrato laboral con ocasión de la maternidad y (ii) la protección del mínimo vital y la vida, en la gestación y la lactancia, lo cual denominaría protección a la mujer como gestora de vida, teniendo como base además la protección a la familia y los niños.

La sentencia SU-070 de 2013, estableció las siguientes reglas principales:



Igualmente desarrolló una serie de parámetros para el reconocimiento de los derechos laborales según fuera el caso, no obstante, pese a que la sentencia SU-070 de 2013 basaba la adopción de las medidas en circunstancias que eran ajenas a la discriminación debida a la maternidad, tales como la solidaridad y protección familiar, esto vendría a ser modificado en la sentencia SU-075 de 2018.

En la sentencia SU-075 de 2018 la Corte Constitucional indica que el conocimiento del embarazo por parte del empleador si es un requisito para la constitución del fuero de maternidad y no solo para definir el alcance de su protección; funda su decisión en que:

- El empleador no debe sufragar ni las cotizaciones para el reconocimiento de la licencia de maternidad, ni la totalidad de la prestación económica cuando desvincula a una trabajadora sin conocer su estado de gestación, ya que no se pueden extender los beneficios del fuero de maternidad a esta situación, cuando básicamente el origen de este es que la discriminación histórica se produce con ocasión del conocimiento que tiene el empleador sobre el estado de embarazo.
- Hay una obligación desproporcionada para el empleador ya que las razones de protección no se fundan en la discriminación reproductiva, sino en situaciones como el mínimo vital, el principio de solidaridad, la protección a la familia y protección al menor que esta por nacer, todas estas circunstancias que le atañen a la política pública.
- Al proteger el despido de una mujer en estado de embarazo, sobre el cual el empleador no tenía conocimiento esta se convierte en una acción afirmativa de protección a la familia, pero no a la mujer, situación que en lugar de generar un

efecto tendiente a proteger la discriminación laboral a las mujeres, provoca una restricción de los empleadores a acceder a los servicios laborales ante la alta carga prestacional que implica tal situación, lo cual en últimas deriva en discriminación a la mujer.

- Estableció que existe una serie de medidas y mecanismos estatales de protección al cesante y específicamente a las mujeres en estado de gestación.

Así comparativamente las medidas adoptadas entre la SU-070 de 2013, T-310 de 2015 y la SU-075 de 2018 serían las siguientes:

Alternativa laboral mediante la que se encuentra vinculada	Conocimiento del embarazo por el empleador	Eventos o posibilidades	Tipo de medidas que se debían adoptar según la SU-070 de 2013	Tipo de medidas que se debían adoptar según la SU-075 de 2018
Contrato a término indefinido	Si lo conoce	N/A	<ul style="list-style-type: none"> - Protección por fuera de maternidad y lactancia - Ineficacia del despido - Reintegro y pago de lo dejado de percibir. - Protección contra la discriminación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se mantiene lo dispuesto en la SU-070 de 2013. - Si hay duda sobre si el empleador conoce o no sobre el embarazo permanece la presunción de despido del No. 2 artículo 239 del CST.
	No lo conoce	Con justa causa	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la definición de la justa causa se debe ventilar ante el Juez Ordinario. - Se basa en el principio de solidaridad 	No hay protección derivada de la estabilidad reforzada, sobre la discusión de la justa causa ello deberá darse a través de los medios ordinarios.
		Sin justa causa	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocer las cotizaciones durante el periodo de gestación - Reintegro solo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen. - Pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, compensados con las indemnizaciones recibidas por despido sin justa causa. 	No hay protección derivada de la estabilidad reforzada, sobre la discusión de la justa causa ello deberá darse a través de los medios ordinarios.
Contrato a término fijo	Si lo conoce	Desvinculación antes del vencimiento sin la previa calificación de una justa causa por el inspector de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Protección del fuero de maternidad y lactancia. - Ineficacia del despido - Reintegro y pago de lo dejado de percibir. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mantiene lo dispuesto en la SU-070 de 2013. - Si hay duda sobre si el empleador conoce o no sobre el embarazo permanece la presunción de despido del No. 2 artículo 239 del CST.
		Desvinculación, una vez vencido el contrato	<ul style="list-style-type: none"> - El empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo 	Mantiene lo dispuesto en la SU-070 de 2013.

		alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado	pactado ante el inspector de trabajo para que determine si subsisten las condiciones objetivas que dieron origen al contrato.	Si hay duda sobre si el empleador conoce o no sobre el embarazo permanece la presunción de despido del No. 2 artículo 239 del CST.
	No lo conoce	Desvinculación antes del vencimiento del contrato sin que se alegue justa causa	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocer las cotizaciones durante el periodo de gestación - Renovación del contrato solo si es se demuestra que los orígenes que dieron lugar al contrato laboral a término fijo no desaparecen, valoración que se puede hacer en sede de tutela. 	No hay protección derivada de la estabilidad reforzada, sobre la discusión de la justa causa ello deberá darse a través de los medios ordinarios.
		Cuando la desvinculación ocurre antes del vencimiento del contrato, pero se alegue justa causa al cumplimiento del plazo pactado	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocer las cotizaciones durante el periodo de gestación - Discusión de la justa causa se da ante el Juez Ordinario. 	No hay protección derivada de la estabilidad reforzada, sobre la discusión de la justa causa ello deberá darse a través de los medios ordinarios.
		Que la desvinculación se produzca una vez vencido el contrato y que dicha circunstancia se invoque como una justa causa	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocer las cotizaciones durante el periodo de gestación - Renovación del contrato si los orígenes que dieron lugar al mismo no desaparecieron, análisis que se puede dar en sede de tutela. - No hay lugar al pago de salarios dejados de percibir 	No hay protección derivada de la estabilidad reforzada, sobre la discusión de la justa causa ello deberá darse a través de los medios ordinarios.
Contrato de trabajo por obra o labor contratada	Si lo conoce	Desvinculación antes del vencimiento de la obra o labor sin la previa calificación de una justa causa por el inspector de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Protección derivada del fuero de maternidad y lactancia - Ineficacia del despido - Reintegro y pago de lo dejado de percibir. 	Las mismas medidas que la SU-070 de 2013.
		Desvinculación contrato terminado y se alegue como justa causa la terminación de la obra o labor contratada	<p>Empleador acude antes al inspector de trabajo para determinar si subsisten las causas objetivas que originaron la relación laboral, de lo cual se puede presentar que:</p> <p>a. Si se determina que subsisten: Se</p>	Las mismas medidas que la SU-070 de 2013

			<p>extiende el contrato por lo menos durante el embarazo y tres meses posteriores.</p> <p>b. Si no subsisten: Puede dar por terminado el contrato y debe pagar las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.</p> <p>c. El empleador no acude al inspector de trabajo: En sede de tutela se ordena el reconocimiento de las cotizaciones durante la gestación y renovación siempre y cuando se demuestre que las causas que dieron origen al contrato subsisten, también se puede aplicar la sanción del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>	
	No lo conoce	Desvinculación antes de la culminación de la obra, sin alegar justa causa	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocer las cotizaciones durante el periodo de gestación - Renovación solo si se demuestra que las causas que dieron origen al contrato subsisten análisis que se puede dar en sede de tutela. 	No hay protección derivada de la estabilidad reforzada.
		Desvinculación antes de la culminación de la obra, sin alegar una justa causa diferente a la terminación de la obra.	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocer las cotizaciones durante el periodo de gestación - La determinación si las causas que dieron origen al contrato subsisten se da ante el Juez ordinario. 	No hay protección derivada de la estabilidad reforzada.

		Desvinculación terminada obra o labor y se alegue esta como justa causa	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocer las cotizaciones durante el periodo de gestación - Renovación solo si el origen del contrato no desaparece, discusión que se puede dar en sede de tutela. 	No hay protección derivada de la estabilidad reforzada, sobre la discusión de la justa causa ello deberá darse a través de los medios ordinarios.
Vinculación a través de Cooperativas de Trabajo Asociado	Se entiende que tanto el tercero contratista como la cooperativa conocen de la situación así solo uno de los dos lo conozca	N/A	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar si se configuran los supuestos de una verdadera relación laboral. - Si se determina la existencia de un "contrato realidad" se le aplican las reglas del contrato a término indefinido, fijo o, por obra o labor, según sea la naturaleza de la actividad desempeñada. - Cooperativa y empresa responden solidariamente. - Cuando la Cooperativa no reintegre la tercera contratista puede hacerlo. 	Se mantiene lo dispuesto en la SU-070 de 2013.
Vinculación a través de Empresas de Servicios Temporales	Se entiende que tanto la empresa usuaria, como la empresa de servicios temporales conocen de la situación así solo uno de los dos lo conozca	N/A	<ul style="list-style-type: none"> - Existe sin duda una relación entre la empresa de servicios temporales y su trabajador en misión. - Se aplican las reglas de los contratos a término fijo o, de obra o labor, según la función desempeñada por la empresa de servicios temporales. 	Se mantiene lo dispuesto en la SU-070 de 2013
Contrato de prestación de servicios que encubre una relación laboral "Contrato realidad"	N/A	N/A	<ul style="list-style-type: none"> - El Juez constitucional se encuentra facultado para verificar la estructuración material de los elementos fundamentales de la relación de trabajo, - De encontrar la existencia de un "contrato realidad" se siguen las reglas de un contrato a término fijo. 	Se mantiene lo dispuesto en la SU-070 de 2013 Se agrega más adelante en la T 310/2015 que aún sin entrar a estudiar lo lo referente al contrato realidad que las madres gestantes o en período de lactancia que desarrollen sus labores bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, no pueden ser despedidas argumentando que el plazo para la ejecución del contrato llego a su fin.
Vinculación en provisionalidad	N/A	Si el cargo sale a concurso	El último cargo para proveerse es el de la	Se mantiene lo dispuesto en la SU-070 de 2013

en cargos de carrera administrativa			mujer que se encuentre en embarazo. Si debe surtir el cargo se pagan las prestaciones que garanticen la licencia de maternidad.	
		Supresión de cargo o liquidación de la entidad	Garantizar la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad. Si ello es imposible se realiza el pago de salarios y prestaciones hasta el momento en que se configure el derecho a recibir la licencia de maternidad.	Se mantiene lo dispuesto en la SU-070 de 2013
Cargos de libre nombramiento y remoción	Si lo conoce	N/A	Reintegro y pago de salarios dejados de percibir.	Se mantiene lo dispuesto en la SU-070 de 2013
	No lo conoce	N/A	Pago de cotizaciones requeridas para el reconocimiento de la licencia de maternidad	No hay protección derivada de la estabilidad reforzada, sobre la discusión de la justa causa ello deberá darse a través de los medios ordinarios.
Cargos de carrera administrativa que fueron suprimidos debido a la liquidación de una entidad pública o por las necesidades del servicio	N/A	Liquidación de la entidad, pero se crea una para desarrollar los mismos fines o se establece una planta transitoria	Reintegro igual o equivalente y pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir.	Se mantiene lo dispuesto en la SU-070 de 2013
		No se crea planta transitoria, ni entidad para desarrollar los mismos fines	Pago de salarios y prestaciones hasta que se configure el derecho de licencia de maternidad	Se mantiene lo dispuesto en la SU-070 de 2013

En este punto, vale la pena recalcar que la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional en la Sentencia T-715 de 2013 expresó que aunque en la Sentencia SU-070 de 2013 no se fijó el alcance de la protección de la mujer en estado embarazo o periodo de lactancia, vinculada por medio de contrato de prestación de servicios, cuando no logra probarse la existencia de un contrato realidad, no pueden desconocerse otros pronunciamientos en los que la tesis de decisión fue:

“las madres gestantes o en período de lactancia que desarrollen sus labores bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, no pueden ser despedidas argumentando que el plazo para la ejecución del contrato llego a su fin, pues el empleador debe demostrar que: (i) no subsiste el objeto desarrollado en la alternativa laboral; y (ii) que las causas que originaron la contratación desaparecieron. Aunque en las sentencias estudiadas no se expone como debe probarse tales condiciones, la Sala considera que debe hacerse remisión a la Sentencia SU-070 de 2013, en el sentido la institución idónea para tal finalidad es el inspector del trabajo, ante el cual deberá desvirtuarse la presunción del despido injusto. En todo caso, la Sala considera que en el evento en que el objeto de la prestación de servicios no desaparezca, debe entenderse que la madre gestante o en periodo de lactancia tiene derecho al pago de honorarios desde el momento mismo de la renovación de contratos, o la firma de otros distintos que encubren la continuidad en el desarrollo del mismo”.

En esa misma línea, tal como lo dice el Consejo de Estado en sentencia 76001-23-33-000-2017-01507-01(AC) del 14 de junio de 2018, la Sentencia T-310 de 2015, al examinar casos de protección laboral de personas que se encontraban en estado de debilidad manifiesta, como el de las mujeres en estado de embarazo, precisó que “existe derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando se trate de una relación laboral o contractual (contrato de prestación de servicios) entre un sujeto que se encuentre en estado de debilidad manifiesta y su empleador o contratante, pues lo que interesa no es la naturaleza del contrato, ya que al margen del tipo de relación jurídica que exista, lo importante es que se trata de un sujeto de especial protección constitucional”.

Al efecto, el Máximo Tribunal de lo Contencioso Administrativo en la providencia referida en el párrafo anterior concluyó:

“Es así como la Corte Constitucional ha brindado la protección laboral reforzada a las mujeres en estado de embarazo o periodo de lactancia que han perdido su vinculación laboral, sin importar el tipo de contrato a través del cual se encontraban trabajando, pues ante las condiciones de debilidad manifiesta debe primar la situación personal y así determinar el tipo de ayuda que se le debe brindar.

Así que puede sostenerse que cuando se termina una relación laboral o contractual sin justificación alguna con una mujer en estado de embarazo o en periodo de lactancia, se vulneran sus derechos fundamentales y los derechos del que está por nacer.

Así las cosas, la protección reforzada a la mujer en estado de embarazo procede independientemente de la forma de vinculación, pues tal como lo indicó la Corte Constitucional “resulta ineludible concluir que la modalidad de contratación no hace nugatoria la protección, sino remite al estudio de la pertinencia o alcance de una u otra medida de protección.

... Previo a entrar al análisis de fondo del caso concreto, la Sala considera necesario reiterar las reglas aplicables, conforme a las consideraciones desarrolladas en esta providencia. Así, (i) el alcance de la protección a la mujer gestante o lactante corresponde garantizarla al Estado y a la sociedad, (ii) no se determina por la modalidad de la vinculación laboral, sino por los fundamentos constitucionales que persigue dicha garantía, los cuales buscan asegurar el acceso y la permanencia en condiciones de igualdad al mercado laboral, la continuidad en el servicio de salud y la consecución de los recursos económicos que permitan su manutención y la de su hijo.

De acuerdo con ello, al juez constitucional le corresponde establecer si esas garantías mínimas se encuentran amenazadas o vulneradas por causa de la terminación del contrato de prestación de servicios durante el embarazo o periodo de lactancia y, en caso de ser así, adoptar medidas dirigidas a garantizar la efectiva protección constitucional de las mismas, siempre que el empleador no demuestre que el objeto de la prestación de servicios no hubiere desaparecido”.

3.3. La extensión de la protección laboral reforzada a la maternidad y lactancia para padre cuya esposa o compañera permanente se encuentre cesante.

La Corte Constitucional, en estudio de constitucionalidad del No. 1 del artículo 239 y del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, realizó el análisis de la figura de la estabilidad laboral reforzada para la maternidad y la lactancia, a través de la sentencia C-005 de 2017.

Allí se estableció que la figura nace como un mecanismo de protección a la discriminación en el trabajo, a partir del derecho a la igualdad, a la protección de los ingresos laborales y la posibilidad de trabajar para la mujer.

Destacó la doble perspectiva que posee la estabilidad laboral reforzada a la maternidad y lactancia, una desde la protección a la discriminación a la mujer y otra la protección a la mujer como gestora de vida, es decir, al desarrollo de la vida en condiciones dignas.

La sentencia C-005 de 2017 se ocupó en igual sentido, de indicar la evolución que han tenido las normas frente al desarrollo familiar en torno a la mujer, así:

- Primera fase: En la cual la mujer desempeña un doble rol como madre y trabajadora, por ende, se desarrollan normas que concilien ambos aspectos, pero se deja de lado la conciliación de la doble responsabilidad del hombre.
- Segunda fase: Aquí se realiza la armonización de trabajo y familia, por lo cual se desarrollan normas que reconocen a los padres el permiso de paternidad derivado de los derechos de la madre.
- Tercera fase: Se tiene una titularidad indiferenciada o neutra en la que ambos cuidan los hijos y proveen el hogar.
- Cuarta fase: En la que el rol de padre y madre se encuentran plenamente conciliados en el ámbito laboral.

Entonces el máximo tribunal de lo constitucional precisó que el No. 1 del artículo 239 y del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo resultan constitucionales condicionadamente, ya que la protección laboral reforzada a la maternidad y lactancia no solo sirve para proteger a la mujer trabajadora gestante o lactante, sino que también puede proteger al padre cuando su esposa o compañera permanente se encuentre cesante, fundando su decisión en:

- La protección va más allá del origen primario que era la discriminación laboral por embarazo, sino que promueve el interés superior del menor y garantiza la protección del sostén familiar.
- Desarrolla las relaciones paterno y materno filiales en igualdad.
- El padre trabajador puede vincularse de manera más activa en el hogar.

Entre otras decisiones relacionadas con el asunto deben destacarse la sentencia SU-389 de 2005 en la cual la Corte Constitucional extendió las medidas de estabilidad laboral reforzada para padres cabeza de familia y la sentencia C-174 de 2009 que amplió la cobertura de la licencia de paternidad.

3.6. Los mecanismos de protección a las mujeres lactantes o gestantes cesantes

Se tiene que el artículo 43 de la Constitución Política contempla la protección a la maternidad y lactancia, estableciendo la creación del subsidio alimentario para aquellas mujeres que se encuentren en dicha condición.

Por otra parte, la Ley 100 de 1993 contempla que la cobertura completa, por parte del entonces POS hoy PBS, en la atención al parto, controles posts partos, afecciones relacionadas con la lactancia de la mujer y el fomento a la salud, la lactancia, desarrollo, vacunación, atención ambulatoria, hospitalaria, de urgencias, medicamentos o rehabilitación de menores de un año.

Así mismo establece que las madres embarazadas y de menores de un año recibirán un subsidio alimentario por parte del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

3.7. Medidas para protección del cesante y medidas COVID



La Ley 1636 de 2013 creó los mecanismos de protección al cesante, los cuales se encuentran desarrollados en cabeza de las Cajas de Compensación Familiar y permiten a quien se quede sin empleo la afiliación bajo el salario mínimo legal mensual vigente a los servicios de salud, pensión, subsidio familiar, intermediación y capacitación laboral, siendo los únicos requisitos los establecidos en el artículo 13 de la norma, que dispone:

1. Que su situación laboral haya terminado por cualquier causa o, en el caso de ser independiente su contrato haya cumplido con el plazo de duración pactado y no cuente con ningún otro, o no cuente con ninguna fuente de ingresos.

2. Que hayan realizado aportes un año continuo o discontinuo a una Caja de Compensación Familiar durante los últimos tres (3) años para dependientes y dos años continuos o discontinuos en los últimos tres (3) años para independientes

En el mismo sentido se encuentran el artículo 77 de la Ley 1753 de 2015, capítulo 1 del título I de la parte II del Decreto 2852 de 2013 y el Decreto 582 de 2016 artículo 1, que según el cumplimiento de los requisitos se otorga una cuota monetaria de subsidio o bonos de alimentación de 1.5 salarios mínimos en 6 cuotas.

Por otra parte, dadas las circunstancias desarrolladas con ocasión del COVID-19, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución No. 0853 del 30 de marzo de 2020, en concordancia con el artículo 6 del Decreto Legislativo 488 del 27 de marzo de 2020, normas a través de las cuales se regula lo relacionado a la postulación para personas cesantes durante la emergencia económica, social y ecológica a la transferencia económica para la cobertura de gatos por un valor de 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes por tres mensualidades.

Igualmente, en el artículo 6 se ordenó que los mecanismos idóneos para la solicitud y radicación de los beneficios de protección al cesante fueran de tipo virtual y a través de asesoría telefónica.

Finalmente, es menester mencionar que mediante el Decreto 580 de 2020 se estableció el denominado impuesto solidario, frente al cual el Gobierno Nacional justificó la imposición de esta medida a trabajadores, contratistas y pensionados públicos en la presunta estabilidad de estos, en estos momentos de crisis, donde perder el ingreso implica mayores riesgos para los empleados y sus familias.

3.7. Caso concreto

Se tiene que el señor Bareño Campos pretende el amparo de sus derechos fundamentales a la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada, manifestando que se vieron vulnerados por la Caja de Vivienda Popular, al haber finalizado su contrato de prestación de servicios pese a conocer que su compañera permanente se encuentra en estado de embarazo.

De conformidad con lo probado, debe indicarse que la Secretaría Distrital de Hábitat no ha participado de manera activa en las situaciones descritas en la tutela, ni de oficio se evidencia la vulneración de ningún derecho fundamental en cabeza del accionante por parte de dicha entidad.

Ahora bien, frente a la situación del actor y su familia en lo atinente con la Caja de Vivienda Popular se demostró lo siguiente:

- La Caja de Vivienda Popular suscribió los siguientes contratos con Diego Andrés Bareño Campos:



No. De contrato	Objeto	Fecha de Inicio	Fecha final	Valor
CVP-CTO-318-2016	Prestar los servicios profesionales en el apoyo jurídico a la Dirección de Urbanizaciones y Titulación para adelantar actividades tendientes a lograr el saneamiento predial de los bienes de propiedad de la CVP, así como en el desarrollo de los procesos adelantados en los diferentes mecanismos de titulación, así como el apoyo para adelantar procesos de pertenencia conforme a la normatividad vigente.	5 de agosto de 2016	4 de enero de 2017	Total: \$27,500.000 Mensual: \$5,500.000
CVP-CTO-239-2017	Prestar los servicios profesionales de apoyo jurídico a la Dirección de Urbanizaciones y Titulación en el desarrollo de procesos adelantados en los diferentes mecanismos de titulación, así como en el análisis de la situación de predios y realización de trámites requeridos en el proceso de saneamiento de bienes susceptibles de ser titulados por la CVP.	17 de marzo de 2017	14 de enero de 2018	Total: \$55.000.000 Mensual: \$5.500.000
CVP-CTO-176-2018	Prestar servicios profesionales de apoyo jurídico a la Dirección de Urbanizaciones y Titulación en el análisis de la situación legal de los predios objeto de saneamiento predial según los diferentes mecanismos de titulación, así como en la realización de trámites requeridos en el proceso de saneamiento de bienes susceptibles de ser titulados por la CVP.	1 de enero de 2018	2 de enero de 2019	Total: \$65.147.500 Mensual: \$5.665.000
CVP-CTO-060-2019	Prestación de servicios profesionales a la Dirección de Urbanizaciones y Titulación en el acompañamiento jurídico en los procesos de titulación predial conforme a los diferentes mecanismos previstos por la ley.	15 de enero de 2019	14 de diciembre de 2019	Total: \$62.315.000 Mensual: \$5.665.000
CVP-CTO-238-2020	Prestación de servicios profesionales jurídicos requeridos en los procesos de titulación predial conforme a los diferentes mecanismos previstos por la ley y los procedimientos internos.	6 de febrero de 2020	30 de marzo de 2020, plazo prorrogado por 24 días	Total: \$11.760.540 valor adicionado en \$3.724.171 Mensual: \$5.880.270

- El 1 de mayo de 2019 Diego Andrés Bareño Campos se encuentra afiliado al plan complementario de salud de Compensar EPS, junto con la beneficiaria Laura Camila Cárdenas Pinzón.
- El 25 de marzo de 2020 Diego Andrés Bareño Campos remitió correo electrónico a la Dirección Corporativa de la Caja de Vivienda Popular, adjuntando el reporte de beneficiarios POS, prueba del embarazo de su compañera permanente y carta a la mentada dependencia.
- El 28 de marzo de 2020 la Directora de Gestión Corporativa de la Caja de Vivienda Popular dio respuesta a la solicitud del 25 de marzo de 2020 al señor Bareño Campos, manifestándole que si bien la sentencia C-005 de 2017 estableció el condicionamiento de una norma, esta se circunscribe a las relaciones enmarcadas en el contrato de trabajo y no a uno de servicios profesionales que se rigen bajo la Ley 80 de 1993, por lo cual la viabilidad de adición y prórroga de contrato 239 de 2020 dependía de las necesidades del servicio y la disponibilidad presupuestal.
- El 6 de mayo de 2020 fue emitida la última orden de pago con ocasión del contrato CVP-CTO-238-2020.
- En certificación remitida por Compensar EPS se obtiene que la afiliación del señor Bareño Campos y su beneficiaria Laura Camila Cárdenas Pinzón se produjo el 10 de enero de 2020, como cotizante independiente y se encuentra activo. Así mismo fueron allegados los documentos que demuestran que la mentada EPS ha realizado los controles prenatales a la señora Cárdenas Pinzón inclusive en mayo de 2020.

De esta manera, se observa que la relación entre la Caja de Vivienda Popular y el señor Diego Andrés Bareño Campos se basó en la prestación interrumpida de servicios jurídicos a la entidad mediante contratos de prestación de servicios regidos por la Ley 80/1993 relacionados con servicios profesionales jurídicos requeridos en los procesos de titulación predial.

Ahora bien, frente a la continuidad del objeto contractual, en la página de la entidad El 8 de junio de 2020 se emitió auto para tener como pruebas los informes de contratación del mes de abril publicados en la página de la Caja de Vivienda Popular <https://www.cajaviviendapopular.gov.co/?q=Convocatoria-Cvp/procesos-de-contratacion> se encontraron los siguientes contratos suscritos en abril al respecto:

No.	Fecha	Tipo de Relación	Contratista	Objeto	Valor
344	01/04/2020	CONTRATO DE PRESTACIÓN SERVICIOS PROFESIONALES	JOSE NAPOLEON STUSBERG OROZCO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES JURÍDICOS REQUERIDOS EN LOS PROCESOS DE TITULACIÓN PREDIAL CONFORME A LOS DIFERENTES MECANISMOS PREVISTOS POR LA LEY Y LOS PROCEDIMIENTOS INTERNOS.	\$ 10.584.486

407	29/04/2020	CONTRATO DE PRESTACIÓN SERVICIOS PROFESIONALES	IVAN DARIO DELGADO ORTEGA	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA ACOMPAÑAR A LA DIRECCIÓN DE URBANIZACIÓN Y TITULACIÓN EN EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE TIPO JURÍDICO Y ADMINISTRATIVO CON LA FINALIDAD DE APOYAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES ENCOMENDADAS A ESTA DEPENDENCIA	\$ 20.460.000
355	13/04/2020	CONTRATO DE PRESTACIÓN SERVICIOS PROFESIONALES	SIINCO ASESORIA & CONSTRUCCIÓN SAS	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA REALIZAR EL ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO JURÍDICO A LAS ACTIVIDADES DE TITULACIÓN PREDIAL URBANIZACIONES Y SANEAMIENTO PREDIAL QUE ADELANTA LA DIRECCIÓN DE URBANIZACIONES Y TITULACIÓN.	\$ 39.000.000

Descendiendo al caso concreto y siguiendo la metodología del Consejo de Estado en casos como este³ la parte actora argumentó que la CVP, accionado, desconoció sus derechos fundamentales en pocas palabras por cuanto sin atender el estado de embarazo de su compañera permanente y a sabiendas de su condición como padre cabeza de hogar no renovó el contrato de prestación de servicios, a pesar de que el 25 marzo de 2020, esto es, en la ejecución del mismo, informó que ella se encontraba en gestación.

Por su parte, la CVP aseguró que la terminación del contrato de prestación de servicios obedeció a la finalización del plazo estipulado en el contrato.

En el presente caso se encuentra acreditado que el petente estaba vinculado a la entidad accionada a través de un contrato de prestación de servicios, que finalizó por vencimiento del plazo el 23 de abril de 2020, pese a que informó de su estado familiar como único soporte de su sustento, el estado de gestante de su compañera y agregará esta instancia el estado de emergencia decretado.

Igualmente, es claro para esta instancia que tal como lo dijo el actor en este momento está cesante y no ha logrado vincularse en otra actividad económica que le permita garantizar la continuidad en el servicio de salud al que accedía cuando estaba cotizando al régimen de salud y a los recursos económicos necesarios para garantizar su

³ 76001-23-33-000-2017-01507-01(AC) del 14/06/2018

subsistencia, la de su compañera embarazada y la de su hijo. Es decir, que su mínimo vital, la de su compañera y el de su hijo recién nacido se encuentran afectados por cuanto no percibe ningún tipo de honorarios.

Ahora bien, en cuanto al objeto del contrato se observa que el mismo no ha desaparecido, razón por la cual no se entiende cómo se dio por terminado el vínculo del hoy tutelante, considerando que la entidad debió adoptar medidas para atender los deberes constitucionales que el Estado debe brindar en procura de la protección especial a las mujeres durante el periodo de embarazo y de lactancia, de tal forma que atendiendo una necesidad que continuaba, tal como lo demuestran los contratos suscritos en abril, se le garantizara a Diego Andrés Bareño Campos y a su familia el acceso a la licencia de maternidad, a los recursos económicos necesarios para su subsistencia y la continuidad en el servicio de salud, más en un momento en los que es difícil encontrar trabajo dada la pandemia que aqueja al mundo.

Con base en lo anteriormente expuesto, se accederá al amparo de los derechos fundamentales de protección y estabilidad dado el estado de embarazo y al interés superior del menor y se ordenará a JUAN CARLOS LÓPEZ LÓPEZ - Director General la CAJA DE VIVIENDA POPULAR, o quien haga sus veces, que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de este fallo garantice la continuidad en el contrato de prestación de servicios que finalizó el 23 de abril de 2020, con el fin de que, por lo menos, durante el periodo que comprende el fuero de maternidad y el periodo de lactancia, el actor cuente con un ingreso económico que le permita suplir sus necesidades básicas, las de su compañera permanente y las de su hijo, en tanto sujetos de especial protección constitucional.

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO SESENTA Y UNO (61) ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO JUDICIAL DE BOGOTÁ administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

FALLA:

PRIMERO: DECLARAR la falta de legitimación por pasiva de la Secretaría Distrital de Hábitat.

SEGUNDO: TUTELAR derechos fundamentales de protección y estabilidad dado el estado de embarazo y al interés superior del menor, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

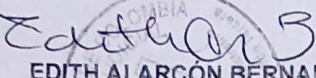
TERCERO: ORDENAR ordenará a JUAN CARLOS LÓPEZ LÓPEZ - Director General la CAJA DE VIVIENDA POPULAR, o quien haga sus veces, que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de este fallo garantice la continuidad en el contrato de prestación de servicios que finalizó el 23 de abril de 2020, con el fin de que, por lo menos, durante el periodo que comprende el fuero de maternidad y el periodo de lactancia, el actor cuente con un ingreso económico que le permita suplir sus necesidades básicas, las de su compañera permanente y las de su hijo, en tanto sujetos de especial protección constitucional.

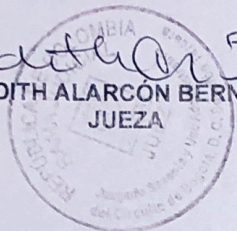
CUARTO: Negar las demás pretensiones de la tutela de conformidad con la parte considerativa de esta providencia.

QUINTO: Notifíquese esta decisión en los términos previstos en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

SEXO: Contra la presente decisión procede la impugnación ante el Tribunal Administrativo de Cundinamarca dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación. En el evento de no ser impugnado el expediente se remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión (art. 31 Decreto 2591 de 1991)

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


EDITH ALARCÓN BERNAL
JUEZA



CAM